



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

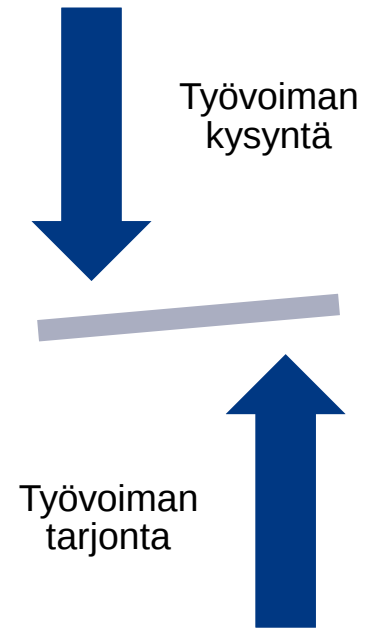
Osaamisen ja työvoiman kohtaannon haasteet

Jaakko Honkalampi

Valtakunnallinen alue-ennakointi seminaari 2025: Tiedolla johtaminen | 14.5.2025
alueellisen kokonaisturvallisuuden tekijänä

Osaamisen ja työvoiman kohtaanto

- **Kohtaannolla** tarkoitetaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta.
- Kohtaantohaasteiden muotoja:
 - **Työvoimapula:** ei riittävästi työvoimaa tarjolla tietyille aloille kysyntään nähden.
 - **Työvoiman ylitarjonta:** Työvoimaa tarjolla liikaa tietyille aloille kysyntään nähden.
 - **Kohtaanto-ongelma:** tilanne, jossa kysynnästä ja tarjonnasta huolimatta avoimet työpaikat ja työvoima eivät kohta.
 - Kohtaanto-ongelma voidaan jakaa ammatilliseen ja alueelliseen kohtaanto-ongelmaan. Työvoimaa ja työpaikkoja on, mutta ne ovat joko eri paikoissa ja / tai eri ammateissa / osaamisprofiileilla (Larja & Peltonen 2023).
 - Kohtaanto-ongelmaan vaikuttaa mm. **Osaamisvajeet:** Työnhakijoiden taidot ja koulutus eivät vastaa työnantajien tarpeita. **Maantieteellinen sijainti:** Työnhakijat ja työpaikat sijaitsevat eri alueilla, eikä työnhakijoilla ole mahdollisuutta tai halua muuttaa työn perässä. **Työolosuhteet ja palkkaus:** Työnhakijat eivät ole kiinnostuneita tarjolla olevista työpaikoista työolosuhteiden, palkkauksen tai muiden ehtojen vuoksi. **Työnhakijoiden ja työnantajien odotukset:** Työnhakijoiden ja työnantajien odotukset eivät kohtaa esimerkiksi työtehtävien, työaikojen tai urakehitysmahdollisuuksien suhteen.



Työmarkkinoiden kohtaanto



Työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuus Kohtaantohaasteet ja niiden ulottuvuudet



Vaikuttavat tekijät ja juurisyyt

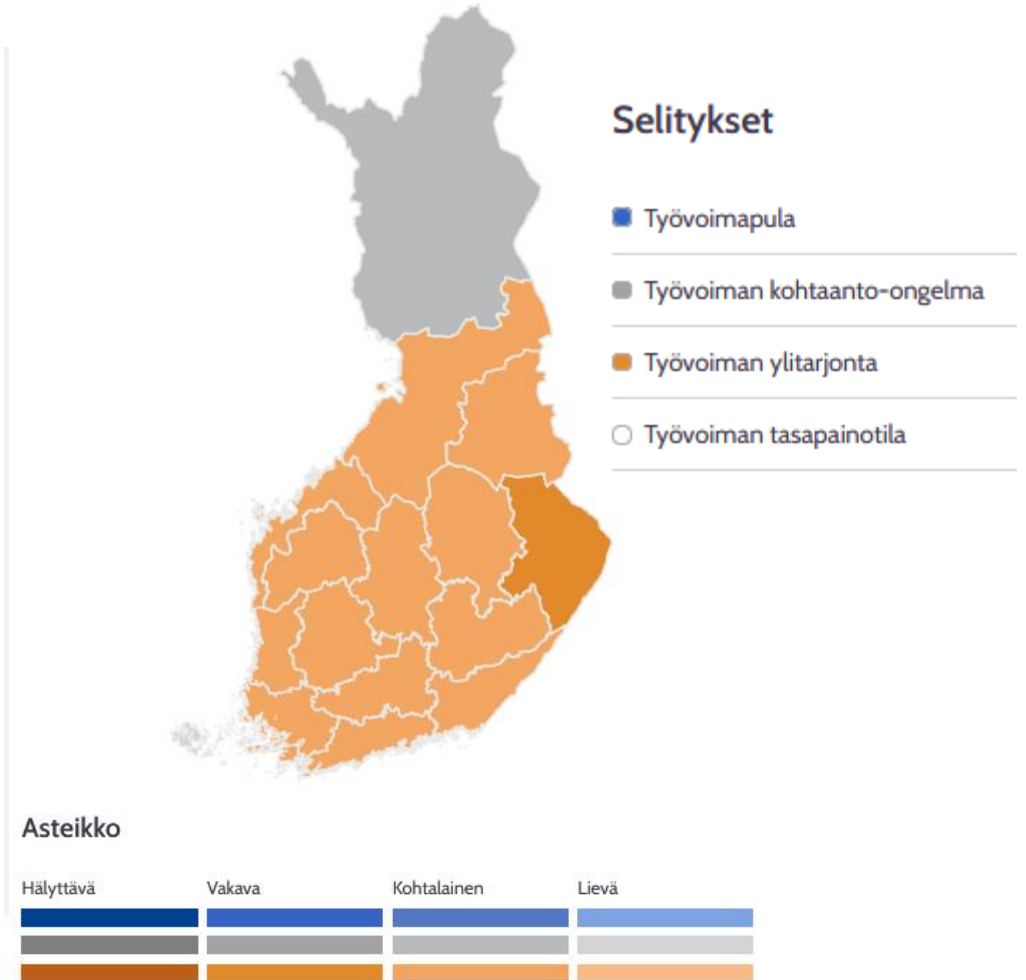
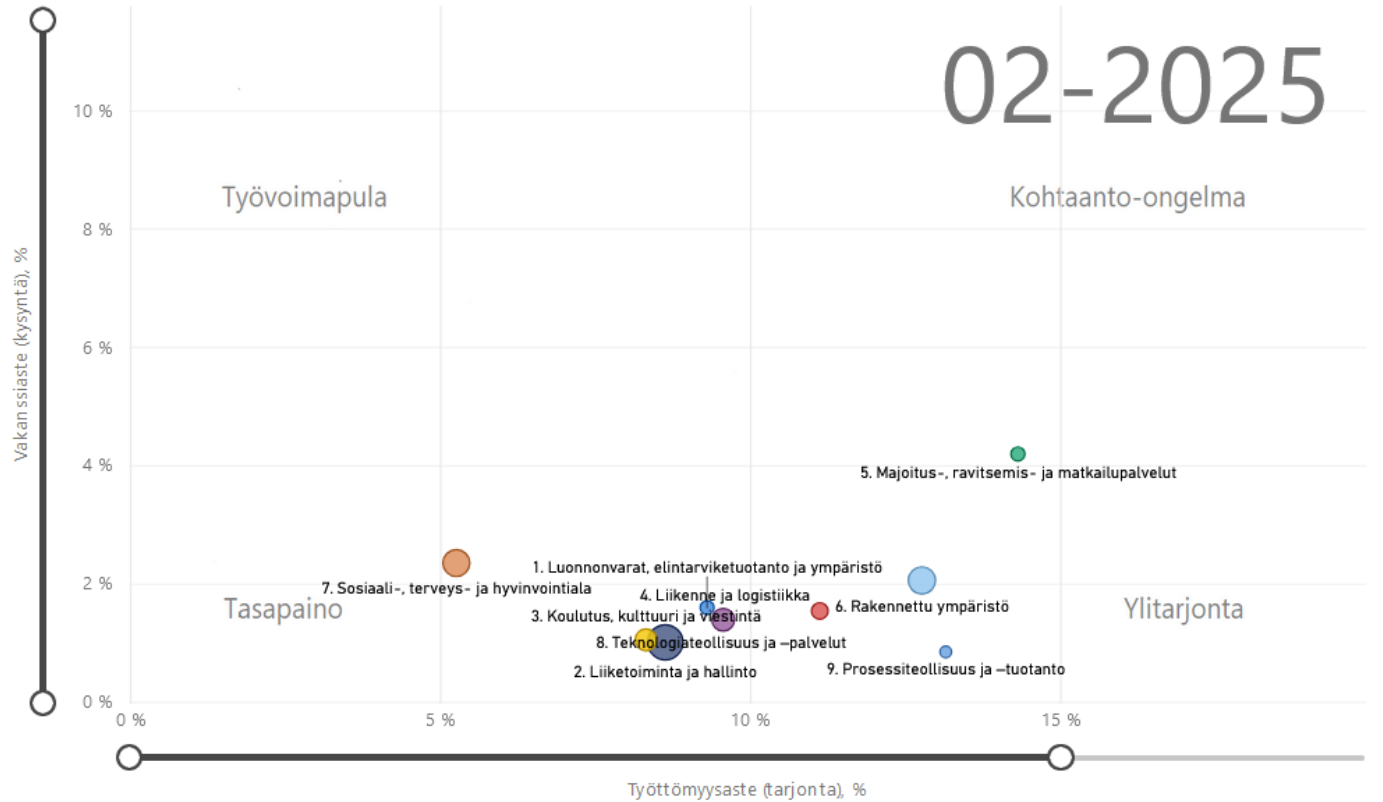
Työvoiman ja työpaikkojen yleinen tilanne, siirtymät
Eri ikä- ja väestöryhmät, sosioekonom. asemat
Työnhaun tukeminen, työttömyyden kesto/virtaamat, työnvälitystoiminta
Osaamisen taso ja sen ylläpito
Riittävä koulutus ja ammattitaidot
Osaamispalvelutarjonta ja kohdennus
Välityömarkkinat, aliedustetut ryhmät
Tausta- ja riskitekijät
Osa- / täsmätyökyky
Työelämän vastaanottavuus, työsyörintä
Rekrytointiosaaminen ja -resurssit

Työsuhteiden laatu ja sisältö
Edellytetty osaaminen ja ominaisuudet
Toimia-ala- / ammattikohtaiset piirteet ja tilanteet
Työllistymisen ja työllistämisen kannusteet
Piilotyö- ja osaaminen
Työmarkkinoiden segregatio (väestöllinen, alueellinen,)
Työmarkkinan / toimialan työehdot ja lainsäädäntö, palkkarakenne,...
Maine / imago, alan veto- ja pitovoimatekijät,
Alueen veto- ja pitovoimatekijät, aluekehitys yleisesti
Etäisyydet, sijainnit, liikenneyhteydet
Monipaikkaisuus, pendelöinti, liikkuvuus,

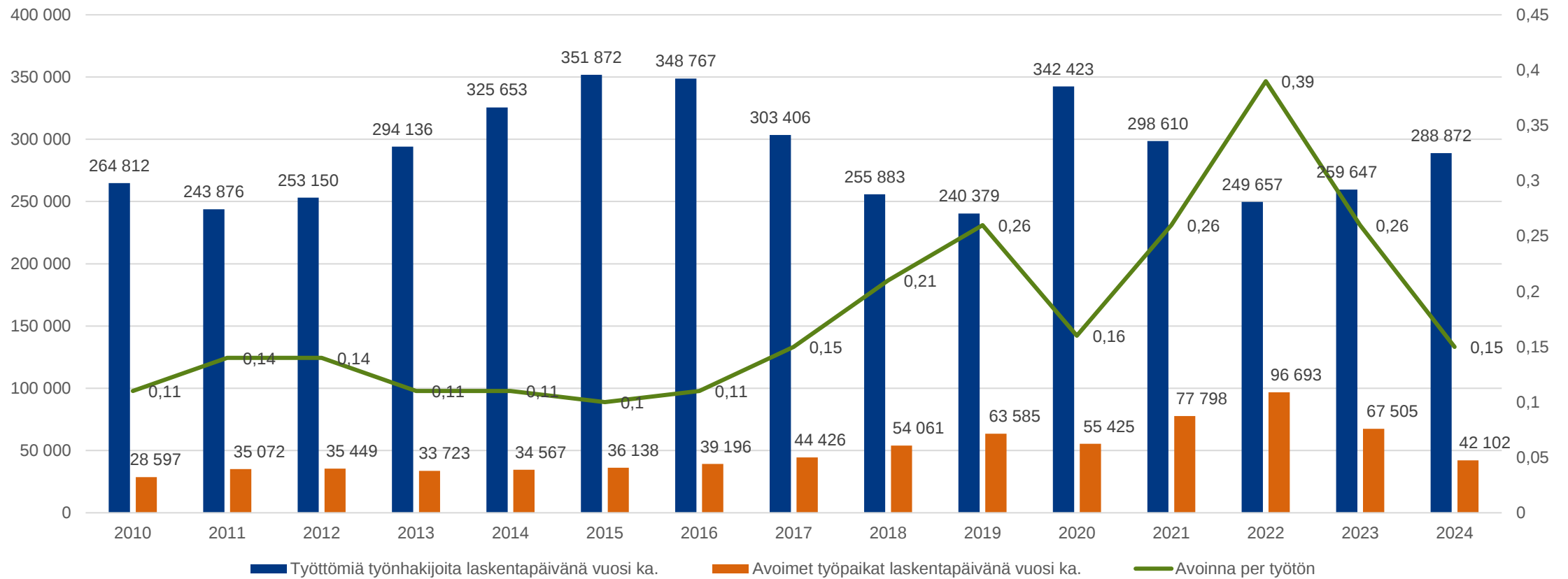
Toimialojen klusterit, suhdanteet ja trendit
Elinkeinoelämän muutos, kasvu ja investoinnit
Kansainvälisyys ja maahanmuutto
Asiakas-/kohderyhmien ja tarpeiden tunnistaminen, segmentointi
Digitalisaatio, digipalvelut
Palveluprosessit, asiakaslähtöisyys ja -ohjaus
Monialainen palvelutarve, palveluverkosto
Yksityisen ja julkisen yhteistyö
Tiedonvälitys ja saatavuus, yhteistyö ja kommunikointi
Toimintamallit ja käytännöt
ja lukuisia muita...

Kohtaantotilanne Suomessa

Toimialat



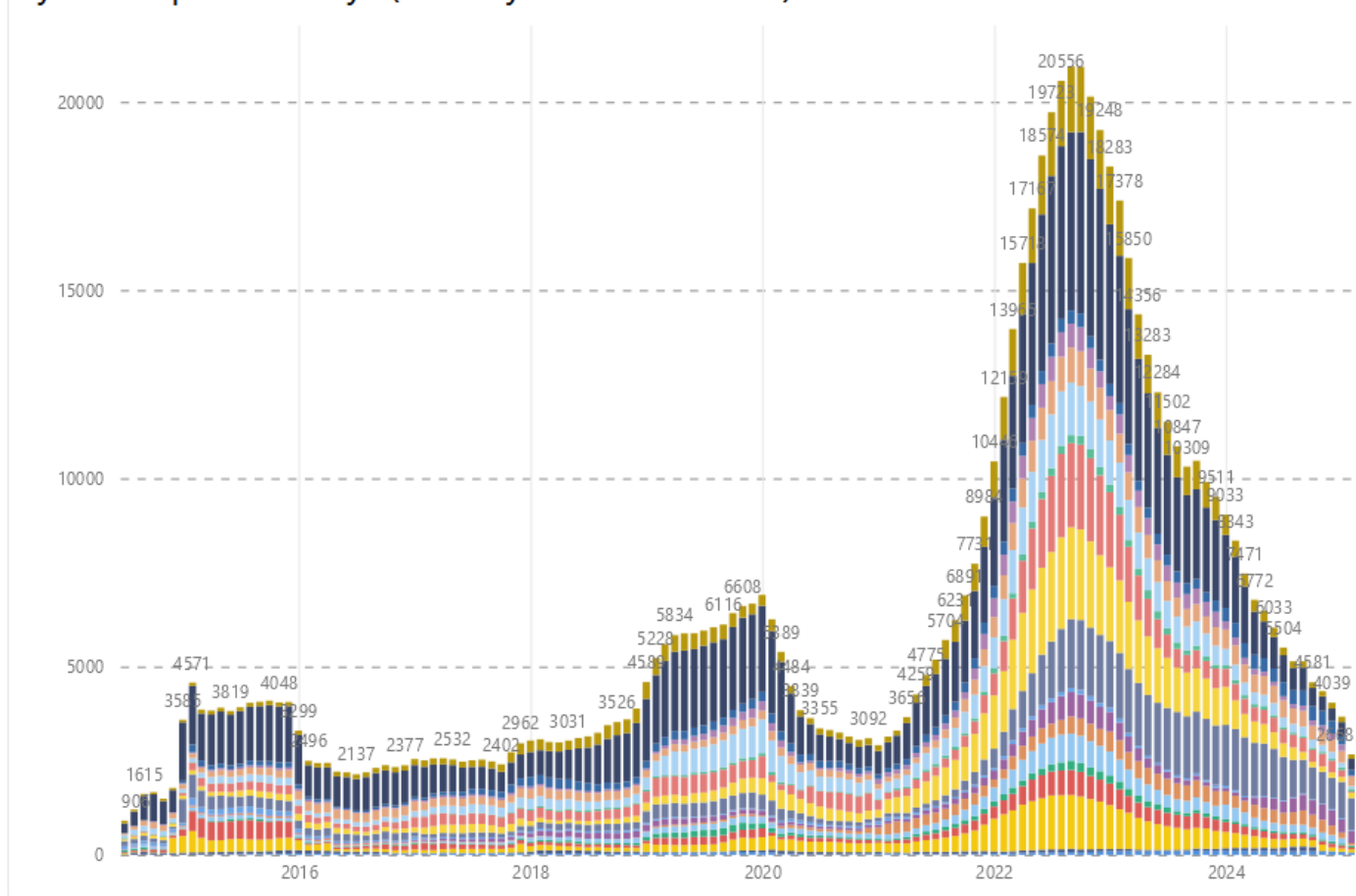
Työmarkkinoiden kireys, avoimet työpaikat/työttömät työnhakijat 2010-2024 vuosi ka.



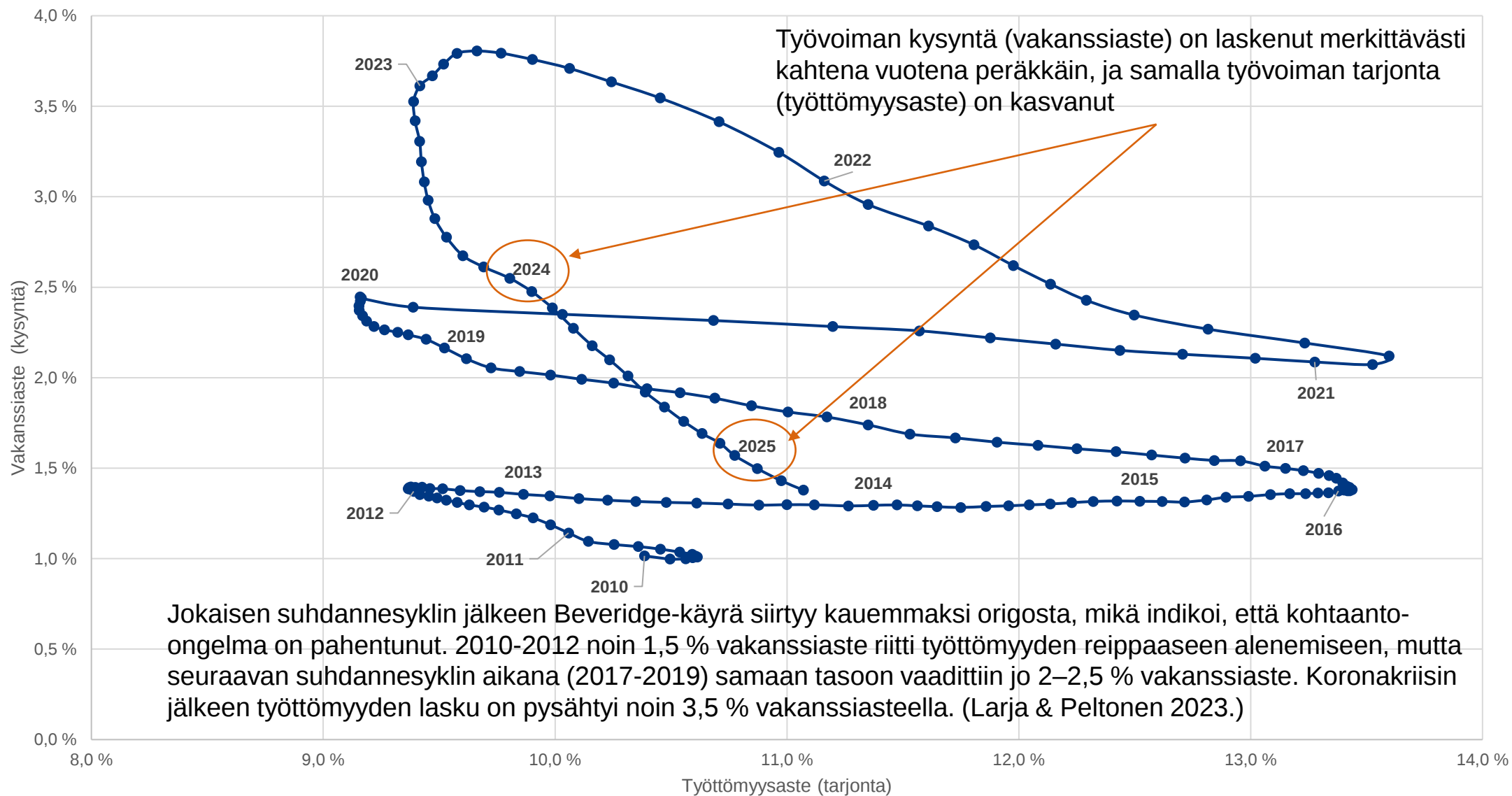
Työvoimapulan kehitys Suomessa 2014-2025

- Työvoimapula oli kaikkein suurinta vuosina 2022 ja 2023, jonka jälkeen työvoiman kysynnän laskun myötä on myös työvoimapula hellittänyt.
- Ammattinimikkeet, joissa on työvoimapulaa tai kohtaanto-ongelmaa ovat vähentyneet merkittävästi.
 - 02/2025 työvoimapula-ammatteja Suomessa 18, joista suuri osa edelleen SOTE-alalla (vuosi sitten 45).
 - Kohtaanto-ongelma ammatteja 33 (vuosi sitten 48)
- Puolestaan ammattien joissa on ylitarjontaa määrä on kasvanut.
 - 02/2025 ylitarjonta ammatteja 202 (vuosi sitten 173)

Työvoimapulan kehitys (alueet yhteenlaskettuina)

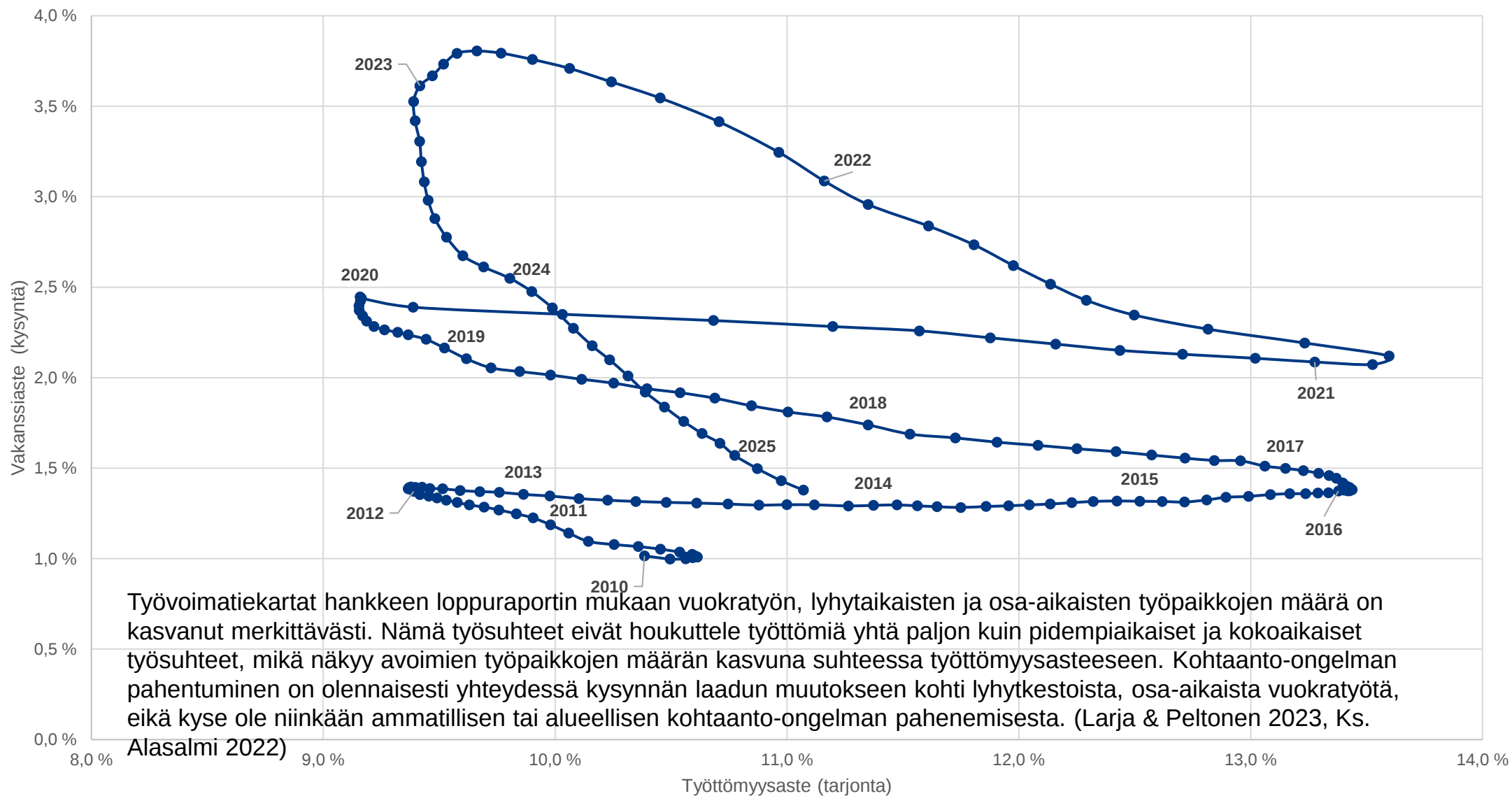


Beveridge-käyrä työvoiman kohtaannosta Suomessa 2010-2025, 12kk liukuva keskiarvo



Lähde: KEHA: Työnvälitystilasto. Larja, L & Peltonen, J (2023). Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022 Työvoimatietokartta- hankkeen loppuraportti. *TEM-analyyseja* 113/2023.

Beveridge-käyrä työvoiman kohtaannosta Suomessa 2010-2025, 12kk liukuva keskiarvo



Lähde: KEHA: Työnvälitystilasto. Larja, L & Peltonen, J (2023). Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022 Työvoimatiekartat- hankkeen loppuraportti. *TEM-analyyseja* 113/2023. Alasalmi, J (2022). Alueellisesta ja ammatillisesta kohtaannosta. *PTT työpapereita*, 207.

Osaamisen kohtaannon haasteet

- Yhtenä työmarkkinoiden kohtaannon haasteena on, ettei työvoiman **osaaminen** vastaa työnantajan odotuksia.
- Osaaminen muodostuu koulutuksen lisäksi myös työssä ja muualla elämän aikana hankitusta tiedosta, taidoista ja kyvykkyyksistä.
- Muutoksia työmarkkinoiden osaamisvaatimuksiin aiheuttaa mm. digitalisaatio, automaatio, innovaatiot, uudet laitteet, vihreä siirtymä, tekoäly.
 - Toisaalta kohtaannon ongelmia aiheuttavat myös yleiset työelämätaidot.
- Osaamisvajeiden ratkaisemisessa korostuu osaamisen kehittäminen ja jatkuva oppiminen, sen sijaan että keskityttäisiin pelkästään työvoiman siirtämiseen ylitarjonta-ammateista.
 - ⇒ Edellyttää, että osaamistarpeet tunnistetaan (etukäteen), johon puolestaan tarvitaan yhteistyötä eri toimijoiden, kuten oppilaitosten, työnantajien, julkisen sektorin ja työmarkkinaosapuolten välillä.
- Työmarkkinoilla eri ammattien välillä tapahtuvat siirtymät eroavat merkittävästi. Joihinkin ammatteihin siirrytään helpommin työvoiman ulkopuolelta, kuten koulutuksesta tai työttömyydestä, kun taas toisiin ammatteihin siirtyminen tapahtuu useammin lähialoilta.
 - Osaamisperusteinen rekrytointi ja työnhaku, siirtymät ammattialalta toiselle osaamisen perusteella.

Osaamisen ja työvoiman kohtaannon tiedolla johtaminen

- **Tieto:**
 - **Tilannekuva:** Työllisyystilanne, työvoiman saatavuus ja osaamistarpeet.
 - Toimialat, ammatit, alueet
 - **Työvoima ja osaamistarpeiden ennakointi:** Lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin.
 - Toimialat, ammatit, alueet.
 - Tunnistetaan kehityksen suunta, siihen vaikuttavat muutostekijät ja mahdolliset riskit.
 - Päätöksenteon tueksi erilaisia skenaarioita
- Tiedon jakaminen ja **tulkinta** yhteistyössä eri toimijoiden, kuten oppilaitosten, työnantajien, julkisen sektorin ja työmarkkinaosapuolten välillä.
 - Yhteistyössä tilannekuvan ja ennakkoinnin läpikäyntiä ja täydentämistä (laadullisella tiedolla).
- Tietoon pohjautuva päätöksenteko:
 - Toiminnalla voidaan vaikuttaa kehityksen suuntaan tai minimoida negatiivisia vaikutuksia.

Miksi osaamisen ja työvoiman kohtaannon tiedolla johtaminen on tärkeää?

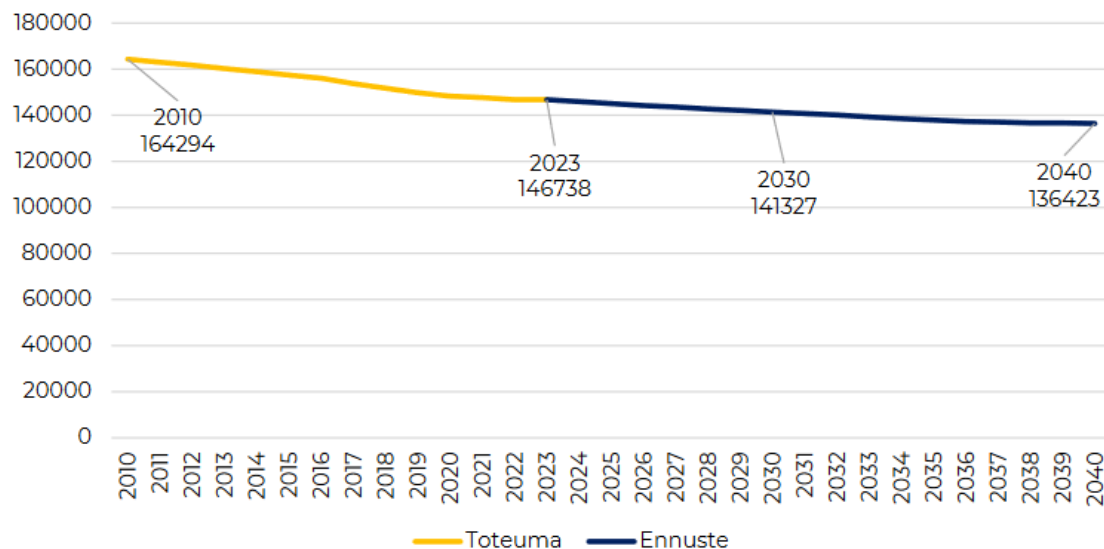
- Kohtaannon haasteet hidastavat talouden kasvua ja lisäävät työttömyyttä. Ongelma on ratkaistava työllisyysasteen nostamiseksi, ja riittävien toimintaedellytysten turvaamiseksi elinkeinoelämälle ja julkisille palveluille.
- Työvoiman ja osaamisen saatavuus yritysten kasvun esteenä. Työpaikkoja jää täyttämättä ja uusia työpaikkoja syntymättä.
 - Kriittisten alojen osaamisen ja toimintaedellytysten varmistaminen: Terveystieteet, teknologia, maanpuolustus ja alkutuotanto.
- Kun yksilöiden osaaminen vastaa työmarkkinoiden tarpeita, he ovat paremmin varustautuneita sopeutumaan muutoksiin ja uusiin haasteisiin. Työllistyminen parantaa yksilöiden taloudellista vakautta, sosiaalista turvallisuutta ja osallisuutta.
- Tukee (negatiivisten tai positiivisten) rakennemuutosten tunnistamista ja niihin reagointia.

Työikäisen väestön ennustettu kehitys Pohjois-Savossa

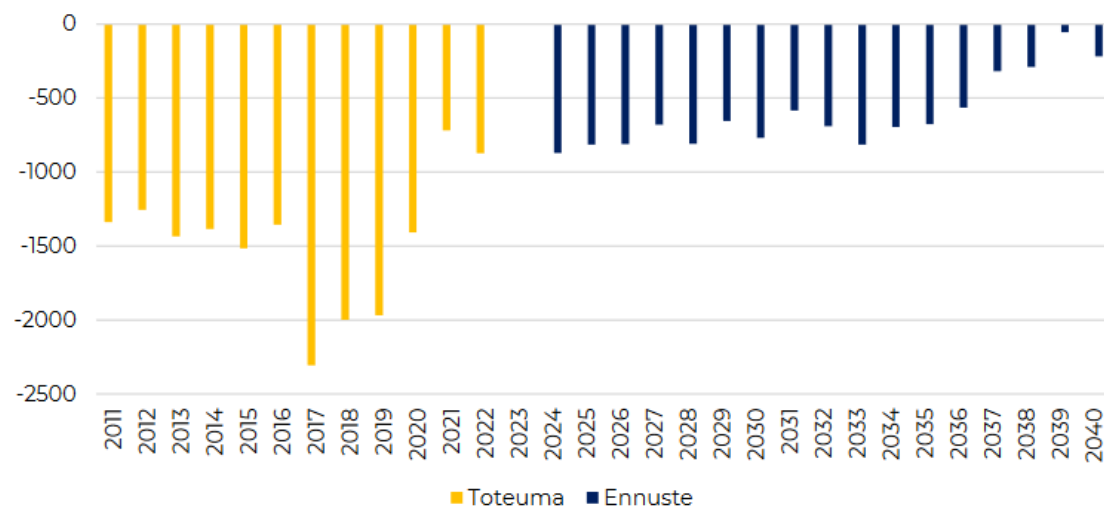
Kuvioissa on kuvattu Pohjois-Savon ennakoitua työikäisen väestön (15–64-vuotiaat) kehitystä vuosien 2010–2040 aikana.

- Ennustejakson aikana Pohjois-Savon **työikäisen väestön** ennakoidaan supistuvan **5 400 henkilöllä vuoteen 2030 mennessä ja 10 400 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä.**
- **Suhteellisesti tarkasteltuna työikäinen väestö uhkaa supistua 7,0 prosentilla.** Kehitys on negatiivista, mutta selvästi vähemmän negatiivista kuin vuosien 2010–2023 välillä keskimäärin. Muuhun maahan verrattuna kehitys on suhteellisen, muttei poikkeuksellisen heikkoa.
- Supistumistahti on suhteellisen tasainen 2020-luvulla, mutta hidastuu ennustemallissa 2030-luvun aikana. Ennustejakson lopussa supistuminen on jo hyvin vähäistä tai jo marginaalista: **jo maltillinenkin väestökehityksen vahvistuminen (esim. maahanmuuton kautta) riittäisi nostamaan työikäisen väestökehityksen positiiviseksi.**

15–64-vuotiaan väestön kehitys 2010–2040



15–64-vuotiaan väestön vuosittainen muutos 2010–2040

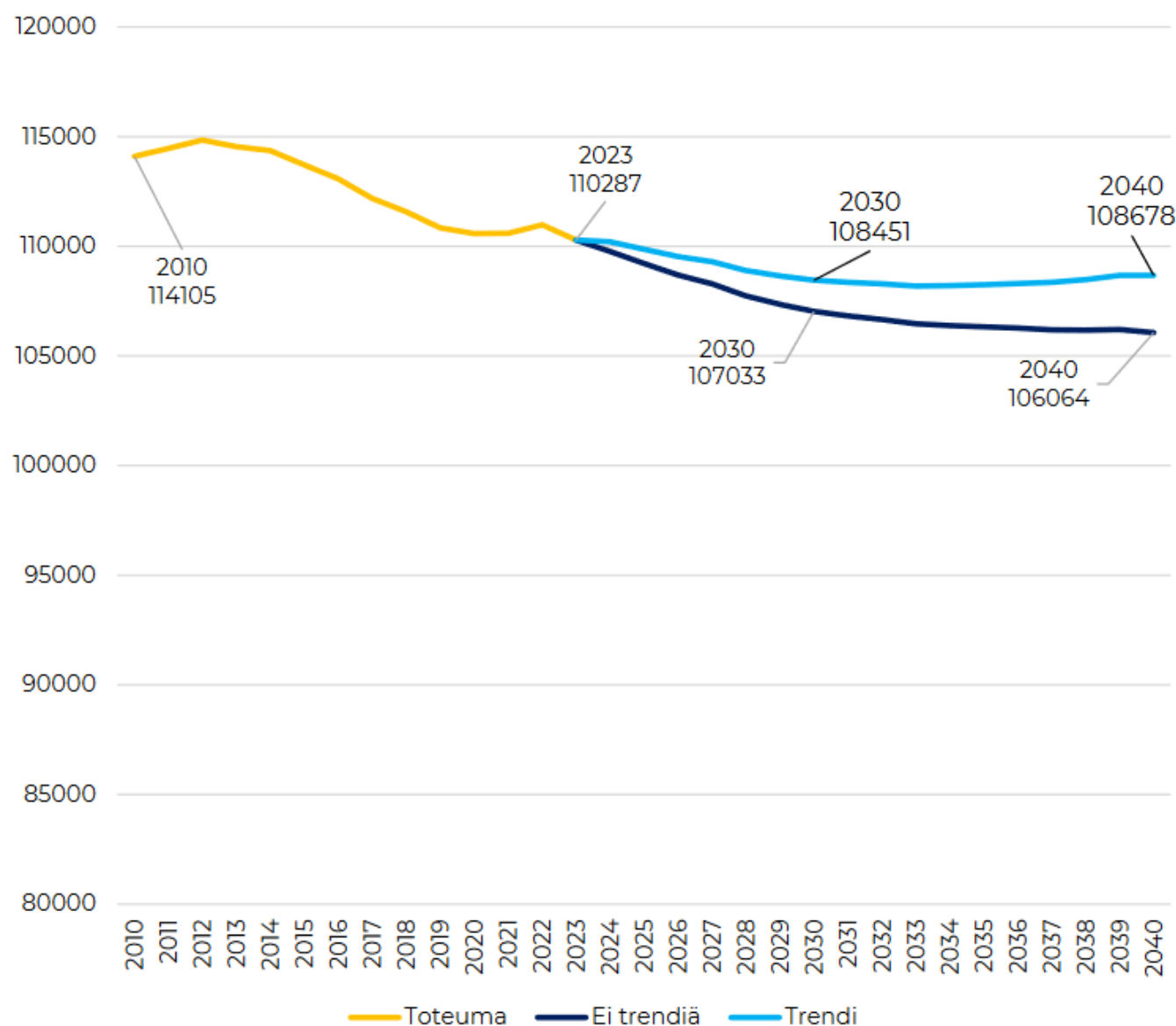


Työvoiman mallinnettu kehitys Pohjois-Savossa

Kuviossa on tarkasteltu mallinnettua työvoiman kehitystä Pohjois-Savossa vuosien 2010–2040 aikana kahdessa skenaariossa. Mukana ei ole työllisiä eläkeikäisiä.

- Työvoiman** (työlliset + työttömät) **kehityksen mallinnus on yksinkertaisesti työikäisen väestön ja työvoiman ulkopuolisen väestön erotus.** Kaksi skenaariota eroavat toisistaan ainoastaan työvoiman ulkopuolisen väestön kehitykseltä (eläkkeellä olevien ja muuhun työvoimaan kuuluvien kehitys trendi- ja ei trendiä -skenaarioissa).
- Jos työvoiman ulkopuolinen väestö kehittyy mallinnuksen mukaisesti, **ilman trendiä Pohjois-Savon työvoima vähenee 3 200 henkilöllä vuoteen 2030 mennessä ja 4 200 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä** (suhteellinen muutos vuosien 2023–2040 välillä -3,8 prosenttia). Tässä skenaariossa kehitys muistuttaisi 2010-luvun kehitystä, joskin olisi 2010-luvun haastaviin vuosiin verrattuna suhteellisen maltillista.
- Jos eläkkeellä olevien ja muuhun työvoiman ulkopuoliseen väestöön kuuluvien kehitys seuraa 2010-luvun trendiä, työvoiman kehitys vahvistuu. **Trendin kanssa Pohjois-Savon työvoima vähenee 1 800 henkilöllä vuoteen 2030 mennessä ja 1 600 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä** (suhteellinen muutos vuosien 2023–2040 välillä 1,5 prosenttia). **Kehitys olisi merkittävästi 2010-lukua vahvempaa**, ja 2030-luvulla työvoima jo kasvaisi hieman.

Mallinnettu työvoiman kehitys 2010–2040



Lähde: MDI (2024). Pohjois-Savon työvoimatarpeen määrällinen ennakkointi: Kärkialojen työvoiman tarjonta ja kysyntä vuosien 2022–2040 aikana Pohjois-Savossa LOPPURAPORTTI

Työvoimatarpeen määrällinen ennakointi Pohjois-Savossa

- MDI:n toteuttaman työvoimatarpeen määrällisen ennakkoinnin mukaan alueen työpaikkojen määrä kasvaa jo aiempien trendien jatkuessa. Kasvu ei kohdistu vain yksittäisille aloille vaan merkityksellistä kasvua tapahtuu useilla eri kärkialoilla.
- Riittävä osaavan työvoiman saanti on kuitenkin merkittävä riski maakunnan positiivisille kehitystrendeille. Useimmilla kärkialoilla on huomattavasti kasvava työvoiman tarve, johon mallinnettu alojen työvoiman kehitys ei pysty vastaamaan. **Joko näiden alojen työvoiman kehitystä onnistutaan vahvistamaan tai ennakoidut kasvutrendit eivät voi realisoitua.**
- Sosiaali- ja terveystalouden ennakoitu työpaikkakehitys on suuri haaste koko maakunnalle. Vaikka aiemmat kehitystrendit hidastuisivat merkittävästi, alan työvoiman tarve kasvaisi silti hyvin voimakkaasti.
- Pohjois-Savon sisäinen polarisaatio on ja tulee olemaan merkittävä haaste.** Ennakointijakson aikana Kuopion seudun työpaikkojen, työvoiman ja ylipäättään väestön määrä kasvaa merkittävästi, kun taas muissa seutukunnissa vahvemmatkin kehityskuvat ovat hyvin negatiivisia ja haastavasti torjuttavia.

Kärkialojen Kohtaanto trendiennusteessa	Enemmän työvoimaa (riski työttömyyteen)	Tasapainossa	Enemmän työpaikkoja (riski työvoimapulaan)
Biojalostus		X	
Elintarviketeollisuus			X
Hyvinvointiteknologia			X
Kaupan ala	X		
Kone- ja energiateknologia			X
Maatalous	X		
Matkailu		X	
Metsäteollisuus		X	
Rakentaminen		X	
Sosiaali- ja terveystaloudet			X



Osamistarpeet

- Määrällisen ennakkoinnin lisäksi toteutettu laadullinen ennakointi, jossa kartoitettu **osaamistarpeita**.
- Määrällinen ja laadullinen ennakointi luovat tilannekuvan ja näkymän mahdollisista kehityskuluista, joihin reagoimalla voidaan vaikuttaa.
- Palaamme tarkemmin EIPS-hankkeeseen ja hankkeen pohjalta tehtäviin toimenpiteisiin iltapäivällä Heikki Sirviön esityksessä.



Kuva: Pohjois-Savon liitto Älykäs erikoistuminen



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Kiitos

Pohjois-Savon ELY-keskus
Jaakko.honkalampi@ely-keskus.fi